



Rédiger un règlement intérieur

En vertu de l'article L.1311-2 du code du travail, la rédaction d'un règlement intérieur est obligatoire dans les entreprises ou établissements employant **au moins 50 salariés**.

Cette obligation s'applique au terme d'un délai de 12 mois à compter de la date à laquelle le seuil de 50 salariés a été atteint.

À noter que l'établissement d'un règlement intérieur, sans être obligatoire, est toujours possible dans les entreprises de moins de 50 salariés. Par ailleurs, dans les entreprises qui ne sont pas tenues d'avoir un règlement intérieur, les notes de service ou tout autre document qui porterait prescriptions générales et permanentes dans les matières qui sont celles du règlement intérieur (discipline notamment) sont soumises aux mêmes règles d'élaboration que le règlement intérieur.

CONTENU DU REGLÈMENT INTÉRIEUR

- **Ce qu'il doit contenir (articles L.1321-1, L.1321-2 du code du travail)**

Ce document écrit par l'employeur fixe exclusivement :

- ▷ 1° Les mesures d'application de la **réglementation en matière de santé et de sécurité** dans l'entreprise ou l'établissement ;
- ▷ 2° Les conditions dans lesquelles les salariés peuvent être appelés à participer, à la demande de l'employeur, au rétablissement de conditions de travail protectrices de la santé et de la sécurité des salariés, dès lors qu'elles apparaîtraient compromises ;
- ▷ 3° Les **règles générales et permanentes relatives à la discipline**, notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur ;

Ensuite, le règlement intérieur doit rappeler :

- ▷ 1° Les **dispositions relatives aux droits de la défense des salariés** (définis aux articles L.1332-1 à L.1332-3 ou par la convention collective applicable) ;
- ▷



- ▷ 2° Les **dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel et aux agissements sexistes** prévues par le code du travail ;
- ▷ 3° **L'existence du dispositif de protection des lanceurs d'alerte.**
- **Ce qu'il peut contenir (article L.1321-2-1 du code du travail)**

Le règlement intérieur peut contenir des dispositions inscrivant le principe de neutralité et restreignant la manifestation des convictions des salariés si ces restrictions sont justifiées par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise et si elles sont proportionnées au but recherché.

- **Ce qu'il ne peut pas contenir (article L.1321-3 du code du travail)**

Le règlement intérieur ne peut contenir :

- ▷ 1° Des dispositions contraires aux lois et règlements ainsi qu'aux stipulations des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise ou l'établissement ;
- ▷ 2° Des dispositions apportant aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ;
- ▷ 3° Des dispositions discriminant les salariés dans leur emploi ou leur travail, à capacité professionnelle égale, en raison de leur origine, de leur sexe, de leurs mœurs, de leur orientation « sexuelle ou identité de genre », de leur âge, de leur situation de famille ou de leur grossesse, de leurs caractéristiques génétiques, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales ou mutualistes, de leurs convictions religieuses, de leur apparence physique, de leur nom de famille ou en raison de leur état de santé ou de leur handicap.

MISE EN PLACE DU RÈGLEMENT INTÉRIEUR

La « **procédure** » suivante s'applique également en cas de modification ou de retrait des clauses du règlement intérieur.

1. L'avis du Comité social et économique



Le règlement intérieur ne peut être introduit qu'après avoir été soumis à l'avis du Comité social et économique.

2. Les formalités de dépôt et de publicité

Le respect des règles de publicité est essentiel puisqu'elles constituent une condition d'entrée en vigueur du règlement intérieur.

Elles consistent en un dépôt auprès d'une juridiction et un affichage à destination du personnel :

- Le règlement intérieur doit être déposé au greffe du conseil de prud'hommes et doit être affiché dans l'entreprise.

Le conseil de prud'hommes géographiquement compétent est celui du ressort de l'entreprise ou de l'établissement.

- Le règlement intérieur est porté, par tout moyen, à la connaissance des personnes ayant accès aux lieux de travail ou aux locaux où se fait l'embauche.

Enfin, le **règlement intérieur doit indiquer la date de son entrée en vigueur**. Cette date doit être postérieure d'un mois à l'accomplissement des formalités de dépôt et de publicité.

- ⇒ Ces règles sont d'ordre public. Dès lors, le salarié peut solliciter la nullité du règlement intérieur qui n'aurait pas fait l'objet du dépôt au greffe du conseil de prud'hommes ou de l'affichage dans l'entreprise.

3. La communication à l'inspection du travail

En même temps qu'il fait l'objet des mesures de publicité, le règlement intérieur, accompagné de l'avis du Comité social et économique est communiqué à l'inspecteur du travail. L'envoi doit être effectué en 2 exemplaires.

L'inspecteur du travail contrôle aussi bien la régularité de l'élaboration du règlement intérieur que la conformité de son contenu. L'absence d'observation de l'inspecteur du travail ne signifie pas que son contenu est validé. Le silence de l'inspection du travail à réception du règlement intérieur ne le dispense pas de formuler des observations ou demander le retrait de certaines clauses lorsqu'il effectue une visite dans l'entreprise.

⇒



⇒ La communication du règlement intérieur à l'inspecteur du travail ne constitue pas une condition de validité du règlement intérieur. Le défaut de communication du règlement n'empêche pas les salariés de s'en prévaloir. L'absence de toute décision de l'inspecteur du travail ne fait pas obstacle à l'entrée en vigueur du règlement intérieur au terme du délai prescrit.



Les notes de service ou tout autre document comportant des obligations générales et permanentes dans les matières mentionnées aux articles L. 1321-1 et L. 1321-2 sont, lorsqu'il existe un règlement intérieur, considérées comme des adjonctions à celui-ci.

Toutefois, lorsque l'urgence le justifie, les obligations relatives à la santé et à la sécurité peuvent recevoir application immédiate. Dans ce cas, ces prescriptions sont immédiatement et simultanément communiquées au secrétaire du comité social et économique ainsi qu'à l'inspection du travail.